

GUÍA INFORMATIVA SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DEL COVID-19



LA CONCILIACIÓN NO PUEDE SER UNA UTOPIÍA



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

ÍNDICE DE CONTENIDOS



- ◆ 1. INTRODUCCIÓN
- ◆ 2. CONCILIACIÓN: IDEA CLAVE
- ◆ 3. CONCILIACIÓN DURANTE EL COVID-19
- ◆ 4. RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS
- ◆ 5. BUENAS PRÁCTICAS
- ◆ 6. PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN
- ◆ 7. RECURSOS
- ◆ 8. PLANES DE IGUALDAD

GUÍA ELABORADA POR:

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER.
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y
CONCILIACIÓN. JUNTA DE ANDALUCÍA.

AUTORÍA:

JOSÉ A. GARCÍA SERRANO, PSICÓLOGO.
COORDINADOR DE PROGRAMAS DEL INSTITUTO
ANDALUZ DE LA MUJER.

NOTA ACLARATORIA: ESTA GUÍA TIENE UN CARÁCTER MERAMENTE INFORMATIVO Y DIVULGATIVO,

1. INTRODUCCIÓN



ESTA GUÍA INFORMATIVA ESTÁ DIRIGIDA A LA **POBLACIÓN EN GENERAL**, PERO ESPECIALMENTE A LAS **EMPRESAS ANDALUZAS** QUE INCLUSO EN TIEMPOS INUSUALES Y EXTRAORDINARIOS COMO EL PRODUCIDO POR EL COVID-19 ESTÁN COMPROMETIDAS CON LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU GESTIÓN EMPRESARIAL Y AHORA MÁS QUE NUNCA QUIEREN FOMENTAR LA CONCILIACIÓN EN LA MISMA.

PRETENDE SER UN DOCUMENTO DONDE SE RECOJAN **RECURSOS Y HERRAMIENTAS** PARA INTRODUCIR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS, Y EN CONCRETO Y EN RELACIÓN AL COVID-19, CENTRADO EN LA **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL**: INFORMACIÓN, ENLACES DE INTERÉS, BUENAS PRÁCTICAS...

TENEMOS QUE PONERNOS LAS "**GAFAS VIOLETA**", Y ANALIZAR LA INFLUENCIA DEL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL CON **PERSPECTIVA DE GÉNERO**, PARA PODER APLICAR MEDIDAS QUE RESPONDAN DE FORMA EFECTIVA Y EFICIENTE A ESTA NUEVA PROBLEMÁTICA A LA QUE HACEMOS FRENTE.

ESPERAMOS QUE TE SEA DE INTERÉS.



2. CONCILIACIÓN: IDEAS CLAVE



- ❖ EXISTE UN **DESIGUAL REPARTO DEL TRABAJO ENTRE HOMBRES Y MUJERES**, FUNDAMENTALMENTE EN LA ESFERA DOMÉSTICA Y FAMILIAR. LA BASE DE ESA DESIGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS ES LA LLAMADA "DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO", DONDE EL TRABAJO NO REMUNERADO RECAE EXCLUSIVAMENTE SOBRE LAS MUJERES.
- ❖ **DESARROLLAR ACCIONES PARA GARANTIZAR QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES PUEDAN COMPATIBILIZAR SU VIDA LABORAL, SOCIAL, PERSONAL Y FAMILIAR** CONSTITUYE UNO DE LOS PRINCIPALES RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS SOCIEDADES EN LA ACTUALIDAD.
- ❖ **LA CONCILIACIÓN** DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL ES UN DERECHO Y SE REFIERE A **ESTRATEGIAS** PARA QUE MUJERES Y HOMBRES PUEDAN ARTICULAR LA ACTIVIDAD LABORAL, LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICO-FAMILIARES Y EL DESARROLLO DE OTRAS FACETAS DE SU VIDA. IMPLICA ALCANZAR UN **ADECUADO EQUILIBRIO** ENTRE ESAS ESFERAS DE LA VIDA DE LA PERSONA.

INFORMACIÓN E IMÁGENES EXTRAÍDAS DE LOS CUADERNOS N^º1 Y N^º3 PARA LA SALUD DE LAS MUJERES DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. DISPONIBLES EN EL PUNTO 7 DE RECURSOS.



2. CONCILIACIÓN: IDEAS CLAVE



- ❖ EL ENRIQUECIMIENTO DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL PARTE DE LA IDEA DE QUE TENER VARIOS ROLES APORTA VALOR AL DESEMPEÑO DEL RESTO DE ROLES, GENERANDO SATISFACCIÓN Y MEJORES RESULTADOS EN SALUD Y PRODUCTIVIDAD.
- ❖ EL CONFLICTO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR SE REFIERE A LAS SITUACIONES DE **DESEQUILIBRIO E INSATISFACCIÓN** QUE EXPERIMENTAN LAS PERSONAS, AL TENER QUE ATENDER DE MANERA SIMULTÁNEA EXIGENCIAS LABORALES Y FAMILIARES QUE RESULTAN INCOMPATIBLES, DIFÍCILES DE COMPAGINAR O QUE SE OBSTACULIZAN ENTRE SÍ.



2. CONCILIACIÓN: IDEAS CLAVE



❖ LA **DOBLE PRESENCIA** ES LA SITUACIÓN EN LAS QUE LAS MUJERES, ADEMÁS DE DESEMPEÑAR UN TRABAJO REMUNERADO EN HORARIO LABORAL, SUMAN Y ACUMULAN TODAS O GRAN PARTE DE LAS TAREAS DEL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR, NO COMPARTIDO POR LOS HOMBRES. EL RIESGO POR PRESENTAR ESTE CONFLICTO ES UNA FUENTE FUNDAMENTAL DE ESTRÉS Y TAMBIÉN SE HA DENOMINADO "RIESGO DE DOBLE PRESENCIA".

❖ LA **CORRESPONSABILIDAD** (O REPARTO DE RESPONSABILIDADES) ES LA DISTRIBUCIÓN EQUILIBRADA DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y LOS CUIDADOS DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES DENTRO DEL HOGAR, CON EL FIN DE DISTRIBUIR EN IGUALDAD LOS TIEMPOS DE VIDA DE MUJERES Y HOMBRES. REQUIERE DE UN SISTEMA EQUITATIVO Y JUSTO DE REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y FAMILIARES EN EL HOGAR.



2. CONCILIACIÓN: IDEAS CLAVE



- ❖ LAS **SITUACIONES DE CONFLICTO** ENTRE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y LA **DOBLE PRESENCIA** CONLLEVAN AGOTAMIENTO, ESTRÉS E INSATISFACCIÓN EN DIFERENTES FACETAS DE LA VIDA, LO QUE PUEDE GENERAR UN IMPORTANTE **DETERIORO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS** (EN SU SALUD MENTAL, SALUD FÍSICA, ESTADO DE SALUD Y BIENESTAR).
- ❖ LAS **INTERFERENCIAS LABORALES Y FAMILIARES** AFECTAN EN MAYOR MEDIDA A LAS **MUJERES**, CON UN MAYOR IMPACTO EN SU CALIDAD DE VIDA Y ESTADO SALUD AUTO PERCIBIDA. EN GENERAL LAS MUJERES MUESTRAN MÁS NIVEL DE ESTRÉS Y PEOR PERCEPCIÓN DE BUENA SALUD, **TANTO FÍSICA COMO EMOCIONAL**. LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO SIGUEN CONSTITUYENDO UNA BARRERA PARA LA IGUALDAD PLENA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- ❖ EXISTEN **CLAVES Y MEDIDAS** PARA GARANTIZAR LA CONCILIACIÓN Y/O REDUCIR EL CONFLICTO: DESDE EL ÁMBITO LEGAL, POLÍTICO, COMUNITARIO, DESDE EL PROPIO ÁMBITO LABORAL. Y TAMBIÉN DESDE EL ÁMBITO DE LAS HABILIDADES PERSONALES QUE SE PUEDEN "ENTRENAR" PARA MEJORAR (ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TIEMPO, DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES, TÉCNICAS PARA DECIR QUE NO, TÉCNICAS DE RELAJACIÓN, ETC).



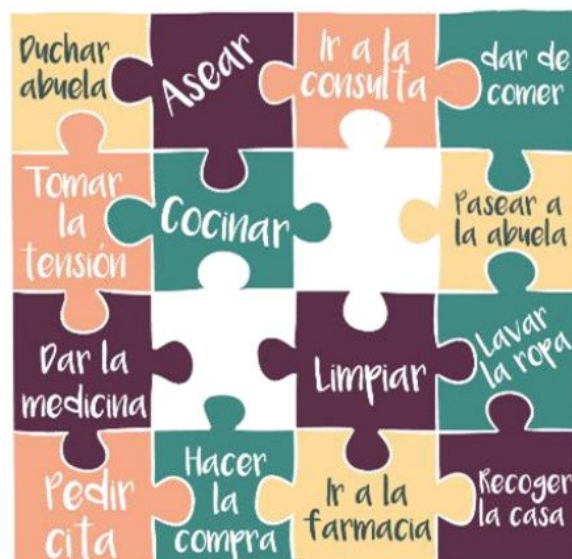
3. CONCILIACIÓN DURANTE EL COVID-19.



LA PROCLAMACIÓN DEL COVID-19 COMO PANDEMIA POR LA OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD) HA VISIBILIZADO UNA CRISIS SOCIAL QUE HA PROVOCADO, ENTRE OTRAS CUESTIONES:

- MEDIDAS EN EL TRABAJO, COMO EL FOMENTO DEL TELETRABAJO.
- CIERRE DE CENTROS EDUCATIVOS DE TODOS LOS NIVELES, PASANDO A UN APRENDIZAJE EN CASA, TELEFORMACIÓN.
- CRISIS DE LOS CUIDADOS DE PERSONAS DEPENDIENTES, ASUMIDOS PRINCIPALMENTE Y DE FORMA ACUSADA POR MUJERES.

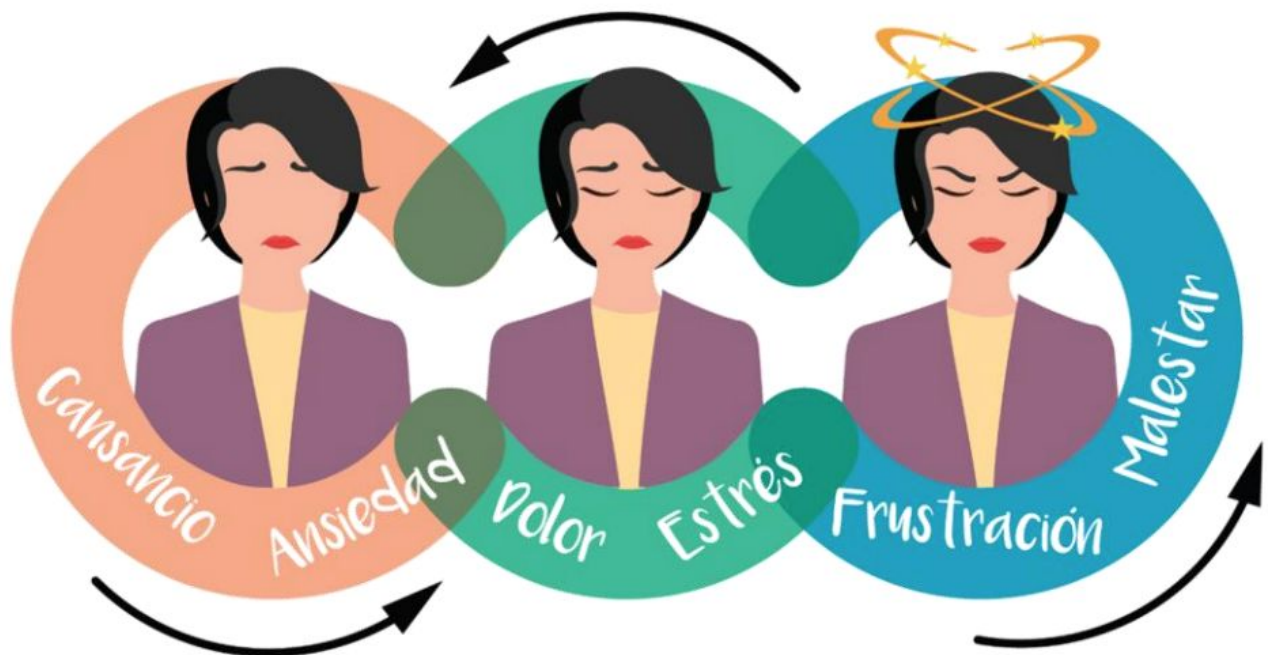
SI CONCILIAR YA ERA UNA TAREA DIFÍCIL ANTES DEL CONFINAMIENTO, ESTA NUEVA SITUACIÓN EXCEPCIONAL PROVOCADA POR EL ESTADO DE ALARMA NOS HA DELIMITADO UNA PROBLEMÁTICA SOCIAL QUE AFECTA PRINCIPALMENTE A LAS MUJERES, Y COMO SE HA RECOGIDO ANTERIORMENTE, A LA SALUD DE ESTAS.



3. CONCILIACIÓN DURANTE EL COVID-19.



TODO ELLO NOS SITÚA ANTE UN PROBLEMA SOCIAL, POLÍTICO Y DE CALADO ECONÓMICO, QUE **PRODUCE TENSIONES Y CONFLICTOS** EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DE PAREJA Y, LO QUE PROBABLEMENTE SEA MÁS IMPORTANTE, UN GRANDÍSIMO MALESTAR EN LA POBLACIÓN FEMENINA.



LA **CONCILIACIÓN** ES UNA DEMANDA REAL Y DESDE EL MUNDO EMPRESARIAL HAY QUE OFRECER FÓRMULAS QUE LO HAGAN POSIBLE. POR ESTO, DESDE EL **INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER** ESTAMOS EN DISPOSICIÓN DE TODAS LAS EMPRESAS PARA **ACOMPañAROS PARA AVANZAR JUNTAS** EN ESTE CAMINO HACIA LA IGUALDAD, REAL Y EFECTIVA, ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

3. CONCILIACIÓN DURANTE EL COVID-19.



INTEGRAR LA CONCILIACIÓN EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS ORGANIZACIONES NO SÓLO SUPONE UNA MEJORA DE LA IMAGEN CORPORATIVA DE LA EMPRESA A NIVEL INTERNO Y EXTERNO, SINO QUE REPERCUTE EN:

- UNA MEJORA EN LA **SATISFACCIÓN** DE LA PLANTILLA Y EN SU **CALIDAD DE VIDA**.
- INCREMENTO DE LA **PRODUCTIVIDAD** MOTIVADO POR EL **BUEN CLIMA LABORAL**.
- AUMENTO DE LA **EFICIENCIA Y LA COMPETITIVIDAD**.
- **GESTIÓN ÓPTIMA** DE LOS RECURSOS HUMANOS.
- **FIDELIZACIÓN** DE LA PLANTILLA.

RECUERDA QUE:

TU PERSONAL TAMBIÉN ESTÁ VIVIENDO ESTA SITUACIÓN NUEVA, ESTRESANTE Y DESCONOCIDA Y POSIBLEMENTE ESTÉN

SINTIENDO QUE ES IMPOSIBLE ATENDER A TODOS ESOS **CUIDADOS INVISIBLES** Y EL TRABAJO. UNA **GESTIÓN EMPRESARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**, INCLUSO EN TIEMPOS DE COVID-19, NO SÓLO RESPONDE A UNA **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**, TAMBIÉN BENEFICIARÁ A TU PLANTILLA, E INDIRECTAMENTE A TU EMPRESA. **ES HORA DE CUIDARNOS.**



Sumergidas en los cuidados invisibles

4. RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS.



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES UN **PRINCIPIO UNIVERSAL**. SIN EMBARGO, Y A PESAR DE LOS GRANDÍSIMOS AVANCES APRECIADOS EN ESTE SENTIDO EN EL ÚLTIMO SIGLO, LAS RELACIONES ENTRE GÉNEROS **ESTÁN LEJOS DE SER EQUILIBRADAS**.

EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER HA DECIDIDO SEGUIR AVANZANDO EN LA SENDA DE LA **CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD** DE LAS VIDAS PROFESIONALES Y PRIVADAS DE HOMBRES Y MUJERES. ASÍ SE CREA LA

RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS (RAEC)

¿QUIÉNES LA FORMAN?

ENTIDADES, ORGANISMOS E INSTITUCIONES ANDALUZAS QUE QUIERAN, MEDIANTE UN MODELO DE TRABAJO COLABORATIVO, FAVORECER LA SIMETRÍA DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO DE LA RAEC

LA RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS (RAEC) TIENE COMO OBJETIVO **DISEÑAR Y DESARROLLAR LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA MEJORA DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD** EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y PRIVADO, A TRAVÉS DE UNA PLATAFORMA DE TRABAJO COLABORATIVO, Y UN FUTURO GRUPO DE TRABAJO, CON LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE ENTIDADES Y ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS QUE SE ADHIERAN A ESTA RED.

4. RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS.



EN NUESTRA PÁGINA WEB PUEDES ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN SOBRE ESTA RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS (RAEC)

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación

PULSANDO ESTA IMAGEN

IAM ▾ AREAS TEMÁTICAS ▾ RECURSOS Y SERVICIOS ▾ FONDO DOCUMENTAL DIRECTORIO

Está aquí: Inicio > EMPLEO Y EMPRESAS > RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS (R.A.E.C.).

RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS (R.A.E.C.).

PODRÁS ACCEDER A UN BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS QUE LAS ENTIDADES, ORGANISMOS E INSTITUCIONES ANDALUZAS, TANTO PÚBLICOS COMO PRIVADOS, QUE YA FORMAN PARTE DE ESTA RED ESTÁN REALIZANDO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN A RAÍZ DEL ESTADO DE ALERTA PRODUCIDO POR EL COVID-19.

SI EN TU EMPRESA O ENTIDAD ESTÁIS REALIZANDO UNA BUENA LABOR FOMENTANDO Y GARANTIZANDO QUE LA CONCILIACIÓN SEA UNA REALIDAD Y NO UN OBJETIVO, NO DUDES EN COMPARTIRLA A TRAVÉS DE EMPLEO.IAM@JUNTADEANDALUCIA.ES

4. RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS.



MI EMPRESA ESTÁ COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN
¿CÓMO PUEDO FORMAR PARTE DE ESTA RED?

1º PINCHA AQUÍ
Y ACCEDE A NUESTRO
DOCUMENTO DE
ADHESIÓN

2º LEE EL MANIFIESTO,
RELLENA EL
DOCUMENTO

3º ENVÍA EL DOCUMENTO
FIRMADO A
ESTE CORREO

SI TIENES DUDAS, NO DUDE EN ESCRIBIRNOS AL MISMO CORREO
EMPLEO.IAM@JUNTADEANDALUCIA.ES

¿QUÉ SIGNIFICA ESTA ADHESIÓN?

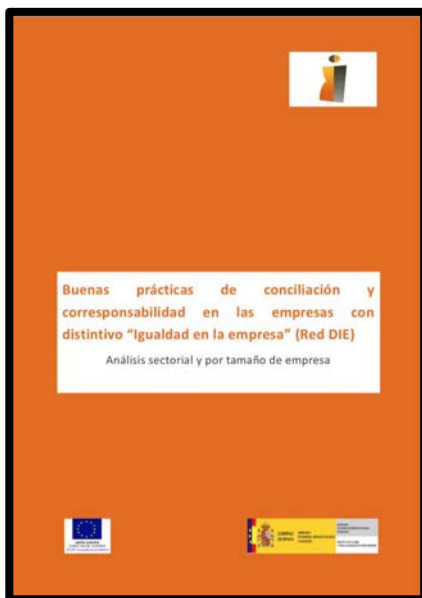
CON LA ADHESIÓN A LA RAEC DESEAMOS SIGNIFICAR LA VOLUNTAD DE LA ENTIDAD PARA:

- COLABORAR EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- IMPULSAR ACCIONES QUE CONTRIBUYAN AL DISEÑO DE ESCENARIOS FAVORABLES PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN CONCILIAR SUS VIDAS PROFESIONALES Y PERSONALES DE MANERA EQUILIBRADA Y CORRESPONSABLE.
- MATERIALIZAS EL COMPROMISO PARA DESARROLLAR UN TRABAJO COLABORATIVO Y SOSTENIDO EN EL TIEMPO MEDIANTE UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA ENTIDAD EN EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO DE LA RAEC.

5. BUENAS PRÁCTICAS.



A CONTINUACIÓN PODRÁS ACCEDER A BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN REALIZADAS POR EMPRESAS ESPAÑOLAS:



BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS CON DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" ANÁLISIS SECTORIAL Y POR TAMAÑO DE EMPRESA. INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



INFORMES Y ESTUDIOS. PERSPECTIVA EMPRESARIAL SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

PINCHA EN CADA IMAGEN PARA ACCEDER AL CONTENIDO CONCRETO.



5. BUENAS PRÁCTICAS.



A CONTINUACIÓN OFRECEMOS ALGUNOS EJEMPLOS DE EMPRESAS ANDALUZAS QUE YA SE ESTÁN BENEFICIANDO DE LOS BENEFICIOS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA EMPRESA. PINCHA EN CADA UNA PARA ACCEDER LA VÍDEO:

- AIF AULA INTEGRAL DE FORMACIÓN. BAEZA, JAÉN.
- ANFRASA CONSTRUCCIONES. GRANADA.
- GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR.
- VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCÍA, S.A.
- ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA. ALMERÍA.

ACCEDE A NUESTRA WEB
PARA BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES
EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
[PINCHA AQUÍ](#)



6. PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN.



OBJETIVOS

1. FAVORECER LA INCORPORACIÓN Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES DISPONIBLES EN EL MERCADO TRABAJO Y SU PLENO APROVECHAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN.
2. FACILITAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA, EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN, DE FORMACIÓN, DE DESARROLLO DE CARRERA, ASÍ COMO EN LOS ALTOS NIVELES DE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA.
3. REDUCIR EL ABSENTISMO Y EL ESTRÉS DERIVADOS DE LAS DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y, POR TANTO, OPTIMIZAR LA INVERSIÓN REALIZADA EN PERSONAL.
4. FACILITAR LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

¿QUÉ HAY QUE REVISAR?

- **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:** CONOCIMIENTO QUE TIENEN MUJERES Y HOMBRES DE SUS DERECHOS Y POSIBILIDADES DE CONCILIAR VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y LOS MECANISMOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN
- **NECESIDADES DE CONCILIACIÓN:** CONOCIMIENTO DE LAS MISMAS, DIFICULTADES QUE PLANTEAN AL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
- **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:** EXISTENCIA, TIPOLOGÍA, UTILIZACIÓN, ADECUACIÓN A LAS NECESIDADES DEL PERSONAL
- **CORRESPONSABILIDAD:** EXISTENCIA DE ACCIONES QUE LA PROMUEVAN
- **EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN:** UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

6. PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN.



A CONTINUACIÓN RECOGEMOS ALGUNAS PROPUESTAS PARA INTRODUCIR EN NUESTRA GESTIÓN EMPRESARIAL MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN:

MEDIDAS PARA MEJORAR LA FLEXIBILIDAD Y LOS TIEMPOS.

1. FLEXIBILIDAD DE HORARIOS LABORALES DE ENTRADA Y SALIDA Y DE LOS DESCANSOS
2. SEMANA LABORAL COMPRIMIDA.
3. ADECUACIÓN DE LOS HORARIOS A LOS RITMOS COTIDIANOS DE LAS PERSONAS: TRANSPORTES, ESCUELAS, COMERCIOS, ETC
4. TRABAJO COMPARTIDO.
5. TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO.

MEDIDAS PARA MEJORAR LA NORMATIVA.

1. AMPLIACIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD / PATERNIDAD
2. ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA EN JORNADAS COMPLETAS
3. AMPLIACIÓN DE LOS AÑOS QUE SEÑALA LA NORMATIVA PARA EL CUIDADO DE HIJOS O HIJAS
4. AUMENTO DEL TIEMPO DE RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO PARA LA INCORPORACIÓN TRAS UN PERÍODO DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA
5. AMPLIACIÓN DEL GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD DE LA PERSONA DEPENDIENTE.
6. OFRECER PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASISTIR A CONSULTAS MÉDICAS Y PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE MENORES Y/O PERSONAS DEPENDIENTES

6. PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN.



MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD.

1. IMPARTICIÓN DE **MÓDULOS DE SENSIBILIZACIÓN** EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD PARA LOGRAR LA IMPLICACIÓN DE TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LAS UNIDADES FAMILIARES DE LA PLANTILLA.
2. INFORMACIÓN MEDIANTE **CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN** A LA PLANTILLA PARA PROMOVER EL USO DE LOS RECURSOS DIRIGIDOS A LA PLANTILLA.

PARA ASENTAR LA CONCILIACIÓN EN LA CULTURA DE LA EMPRESA

1. DIFUNDIR ENTRE LA PLANTILLA EL **COMPROMISO DE LA EMPRESA** EN MATERIA DE CONCILIACIÓN, ASÍ COMO LAS MEDIDAS QUE TIENE ADOPTADAS
2. **GARANTIZAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN** PARA TODO EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA EMPRESA, **INDEPENDIEMENTE DE SU RELACIÓN CONTRACTUAL**
3. **POLÍTICA DE SUSTITUCIÓN**: SUSTITUIR DE MANERA SISTEMÁTICA A LAS PERSONAS QUE SE AUSENTEN TEMPORALMENTE DE LA EMPRESA POR MOTIVOS FAMILIARES (Y OTROS) PARA EVITAR SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL PERSONAL QUE PERMANECE
4. **POLÍTICA DE ACERCAMIENTO** DE DISTINTAS PERSONAS DE LA UNIDAD FAMILIAR
5. REALIZACIÓN DE LA **FORMACIÓN INTERNA** DE LA EMPRESA EN HORARIO LABORAL O BIEN, EN PARTE DE ÉSTE
6. **INFORMACIÓN** SOBRE LAS NOVEDADES DE LA EMPRESA A LA PERSONA QUE TEMPORALMENTE ESTÁ AUSENTE DEL TRABAJO
7. **NO ESTABLECER REUNIONES EN TIEMPOS LÍMITES** DE DESCANSO O EN HORAS CERCANAS A LA FINALIZACIÓN DE LA JORNADA

6. PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN.



LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO HA DESARROLLADO MEDIDAS PARA PYMES Y AUTÓNOMOS.

PINCHA EN LA IMAGEN PARA ACCEDER:



Pymes y autónomos, tenemos un plan.

Avales para préstamos.
Ayudas al teletrabajo.
Ayudas directas a autónomos.

Descúbrelo

EN CONCRETO, Y PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN EN TU EMPRESA A TRAVÉS DEL TELETRABAJO, PINCHA EN LA SIGUIENTE IMAGEN:



Ayudas al teletrabajo.

Hasta 75.000€ por empresa para promover la implantación de teletrabajo en las pymes andaluzas mediante ayudas para la transformación digital. El teletrabajo también puede ser una realidad en tu empresa. Plazo de solicitud abierto.

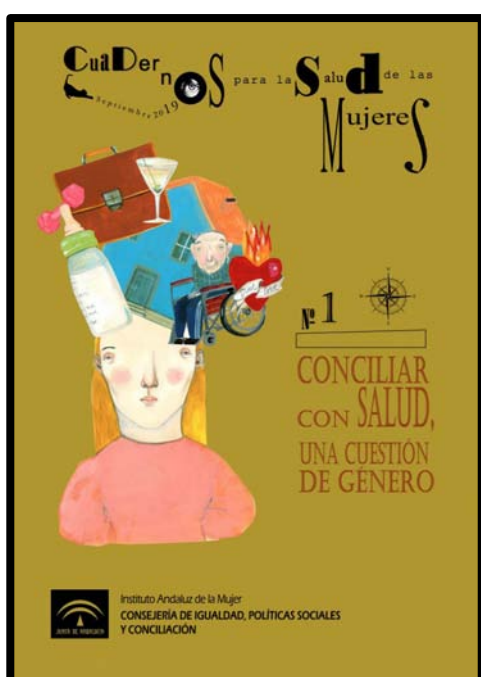
Solicítalas

7. RECURSOS



LOS 'CUADERNOS PARA LA SALUD DE LAS MUJERES' OFRECEN INFORMACIÓN CERCANA Y ACCESIBLE PARTIENDO DE LA CONSIDERACIÓN DE QUE LA SALUD, EN UN SENTIDO AMPLIO, VA MÁS ALLÁ DE LA AUSENCIA DE LA ENFERMEDAD, ABORDANDO TAMBIÉN LOS FACTORES CULTURALES DE GÉNERO QUE REPERCUTEN EN LA SALUD DE LAS MUJERES.

PINCHA EN LAS IMÁGENES PARA ACCEDER AL CONTENIDO



CUADERNO 'CONCILIAR CON SALUD: UNA CUESTIÓN DE GÉNERO', SOBRE LAS DIFICULTADES PARA COMPAGINAR LAS DIFERENTES ESFERAS DE LA VIDA AFECTAN A LA PRÁCTICA TOTALIDAD DE LAS MUJERES Y TAMBIÉN A MUCHOS HOMBRES, QUE TIENEN QUE HACER VERDADEROS EQUILIBRIOS PARA 'NO MORIR EN EL INTENTO'.

ENLACE:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2019/143600052.pdf>



EN ESTE CUADERNO "LOS CUIDADOS Y LA SALUD DE LAS MUJERES", SE REALIZA UN ANÁLISIS SOBRE LA DESIGUALDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO, EL COSTE EN LA SALUD Y OTRAS ESFERAS DE LA VIDA Y LA NECESIDAD DE REPLANTEARSE LA CORRESPONSABILIDAD. UNA CRISIS DE LOS CUIDADOS INFORMALES QUE SUPONE UN REPLANTEAMIENTO HACIA LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL.

ENLACE:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2020/143606804.pdf>

7. RECURSOS



LA PERSPECTIVA DE GÉNERO,
ESENCIAL EN LA RESPUESTA A LA COVID-19.
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES.



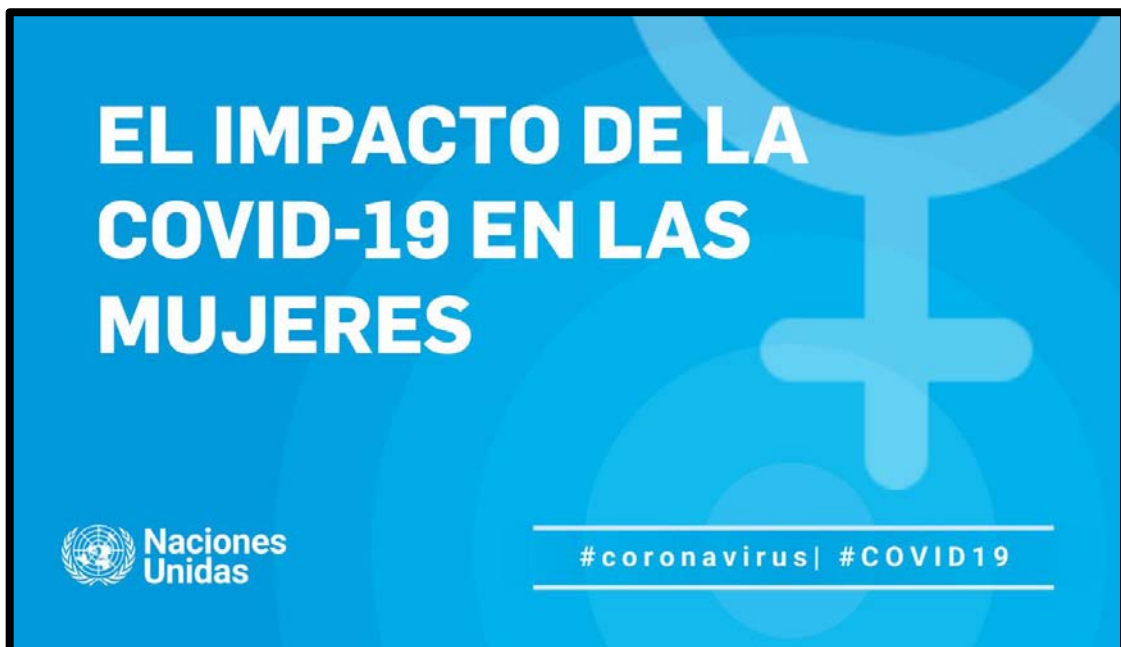
BOLETÍN IGUALDAD EN LA EMPRESA:
IGUALDAD DE GÉNERO Y COVID-19
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES.

7. RECURSOS



ONU MUJERES:

- COVID-19 AND GENDER: WHAT DO WE KNOW; WHAT DO WE NEED TO KNOW?
- IGUALDAD DE GÉNERO EN TIEMPOS DEL COVID-19.



OTROS ESTUDIOS INTERESANTES:

- COVID-19 Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA. (ESTUDIO DEL CENTRO DE POLÍTICAS ECONÓMICAS DE ESADE. ABRIL.2020).
- COVID-19 Y LA IGUALDAD DE GÉNERO (EIGE, INSTITUTO EUROPEO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. MAYO 2020).
- COVID-19: LOS IMPACTOS DE GÉNERO DEL BROTE (THE LANCET, MARZO 2020).

PINCHA EN CADA ARTÍCULO PARA ACCEDER AL CONTENIDO CONCRETO.

8. PLANES DE IGUALDAD



- ❖ SI TU EMPRESA ESTÁ INTERESADA EN FOMENTAR LA CONCILIACIÓN A TRAVÉS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS, DESDE EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER TE OFRECEMOS UN RECURSO **GRATUITO Y ESPECIALIZADO**.



- ❖ EL **SERVICIO DE ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN A EMPRESAS EN IGUALDAD** OFRECE ASESORAMIENTO TÉCNICO EXPERTO EN EL DISEÑO DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD, ASÍ COMO FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN GESTIÓN EMPRESARIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PROMOVRIENDO ENTORNOS LABORALES LIBRES DE DISCRIMINACIÓN.



ESTÁ DIRIGIDO A:

- ❖ EMPRESAS PÚBLICA O PRIVADAS
- ❖ ORGANIZACIONES Y ENTIDADES ASOCIATIVAS LABORALES
- ❖ CONSULTORAS
- ❖ CIUDADANÍA EN GENERAL
- ❖ ORGANISMOS PÚBLICOS

8. PLANES DE IGUALDAD



EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, TIENE ENTRE SUS COMPROMISOS **APOYAR A LAS EMPRESAS**, DE MANERA QUE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD SEA UNA **PRÁCTICA HABITUAL** DE TODAS LAS EMPRESAS DE ANDALUCÍA, Y MÁS EN TIEMPOS DIFÍCILES COMO EL PRODUCIDO POR EL COVID-19.



CONSCIENTES DE LA NECESIDAD DE OFRECER UN SERVICIO DE CALIDAD SE ASUME EL **COMPROMISO DE MEJORA CONSTANTE** DEL SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN IGUALDAD Y DE IR ELABORANDO HERRAMIENTAS QUE FACILITEN LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA, COMO LAS SIGUIENTES, PINCHA PARA ACCEDER:

- **DIAGNÓSTICO DE EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD.**
- **SEIS PASOS PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD.**



GUÍA INFORMATIVA SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DEL COVID-19



LA CONCILIACIÓN NO PUEDE SER UNA UTOPIÍA



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER